



**University of
Zurich^{UZH}**

**Zurich Open Repository and
Archive**

University of Zurich
University Library
Strickhofstrasse 39
CH-8057 Zurich
www.zora.uzh.ch

Year: 2012

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben: Freiwilligkeit als psychosoziale Ressource?

Brauchli, Rebecca ; Hämmig, Oliver ; Güntert, Stefan ; Bauer, Georg F ; Wehner, Theo

Abstract: Die Studie verbindet zwei bisher getrennt voneinander beforschte Themenkreise: Die Vereinbarkeit beziehungsweise Unvereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Privatleben (subsumiert unter dem Begriff Work-Life Conflict (WLC)) und Freiwilligentätigkeit. Dabei verfolgt sie zwei Ziele. Erstens wird untersucht, inwiefern Freiwilligentätigkeit an der Schnittstelle zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben relevant ist, indem geprüft wird, wie und ob Freiwilligentätigkeit und WLC zusammenhängen. Zweitens wird der Frage nachgegangen, ob Freiwilligentätigkeit eine Pufferfunktion bezüglich der ungünstigen Beziehung zwischen WLC und Gesundheit einnehmen kann. Durch die Analyse zweier Datensätze konnte gezeigt werden, dass Freiwilligentätigkeit in differenzierter Weise mit WLC zusammenhängt: Während der Work-to-Life Conflict umso kleiner ist, je häufiger jemand freiwillig tätig ist, ist der Life-to-Work Conflict umso größer, was – betrachtet man WLC als Ganzes – zu einem nicht-linearen Zusammenhang von WLC und Freiwilligentätigkeit führt, bei dem mittelhäufig freiwillig Tätige optimale, sprich geringe WLC-Werte aufweisen. Eine mögliche Pufferfunktion von Freiwilligentätigkeit konnte indes mit den vorliegenden Daten nicht nachgewiesen werden.

DOI: <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000071>

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-60969>

Journal Article

Accepted Version

Originally published at:

Brauchli, Rebecca; Hämmig, Oliver; Güntert, Stefan; Bauer, Georg F; Wehner, Theo (2012). Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben: Freiwilligkeit als psychosoziale Ressource? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 56(1):24-36.

DOI: <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000071>

Editorial Manager(r) für Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie
Manuskript Entwurf

Manuskript Nummer: ZAO-D-10-00016R3

Titel: Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben: Freiwilligentätigkeit als psychosoziale Ressource? / Combining paid work and personal life: Volunteering as a psychosocial resource?

Artikel Typ: Kurzbeitrag

Bereich/Kategorie:

Schlüsselwörter: Freiwilligentätigkeit; Work-Life Conflict; Gesundheit; Life Domain Balance

Haupt Autor: Frau Rebecca Brauchli,

Haupt Autor - Institut/Lehrstuhl: Institut für Sozial und Präventivmedizin & Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften

Erst Autor: Rebecca Brauchli

Reihenfolge der Autoren: Rebecca Brauchli; Oliver Hämmig; Stefan Güntert; Georg F Bauer; Theo Wehner

Manuskript Herkunftsgebiet:

Zusammenfassung: Die Studie verbindet zwei bisher getrennt voneinander beforschte Themenkreise: Die Vereinbarkeit beziehungsweise Unvereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben (subsumiert unter dem Begriff Work-Life Conflict (WLC)) und Freiwilligentätigkeit. Dabei verfolgt sie zwei Ziele. Erstens wird untersucht, inwiefern Freiwilligentätigkeit an der Schnittstelle zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben relevant ist, indem geprüft wird, wie und ob Freiwilligentätigkeit und WLC zusammenhängen. Zweitens wird der Frage nachgegangen, ob Freiwilligentätigkeit eine Pufferfunktion bezüglich der ungünstigen Beziehung zwischen WLC und Gesundheit einnehmen kann. Durch die Analyse zweier Datensätze konnte gezeigt werden, dass Freiwilligentätigkeit in differenzierter Weise mit WLC zusammen hängt: Während der Work-to-Life Conflict größer ist, je häufiger jemand freiwillig tätig ist, ist der Life-to-Work Conflict geringer, was - betrachtet man WLC als Ganzes - zu einem nicht-linearen Zusammenhang von WLC und Freiwilligentätigkeit führt, bei dem mittelhäufig freiwillig Tätige optimale, sprich geringe WLC-Werte aufweisen. Eine mögliche Pufferfunktion von Freiwilligentätigkeit konnte indes mit vorliegenden Daten nicht nachgewiesen werden.

This study combines two to date separately investigated areas: The compatibility or incompatibility of paid work and personal life (subsumed under the concept work-life conflict (WLC)) and volunteering. The study follows two aims. First, we explore how volunteering is relevant at the interface between work and personal life by examining whether and how volunteering and WLC are correlated. Second, we focus on the question whether volunteering can buffer the unfavorable effects of WLC on health. By analyzing two data sets we could show that volunteering is related to WLC in a differentiated way: Whereas work-to-life conflict is the higher the more frequently someone is volunteering, life-to-work conflict is the lower, which leads - regarding to WLC as a whole - to a non-linear relationship between WLC and volunteering. People who are medium-frequently volunteering have optimal, i.e. low WLC values. However, our results could not indicate a possible buffering function of volunteering.

Kolumnentitel: Work-Life Conflict und Freiwilligentätigkeit

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben: Freiwilligentätigkeit als
psychosoziale Ressource?

Zusammenfassung

Die Studie verbindet zwei bisher getrennt voneinander beforschte

Themenkreise: Die Vereinbarkeit beziehungsweise Unvereinbarkeit von

Erwerbsarbeit und Privatleben (subsumiert unter dem Begriff Work-Life

Conflict (WLC)) und Freiwilligentätigkeit. Dabei verfolgt sie zwei Ziele.

Erstens wird untersucht, inwiefern Freiwilligentätigkeit an der Schnittstelle

zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben relevant ist, indem geprüft wird,

wie und ob Freiwilligentätigkeit und WLC zusammenhängen. Zweitens

wird der Frage nachgegangen, ob Freiwilligentätigkeit eine Pufferfunktion

bezüglich der ungünstigen Beziehung zwischen WLC und Gesundheit

einnehmen kann.

Durch die Analyse zweier Datensätze konnte gezeigt werden, dass

Freiwilligentätigkeit in differenzierter Weise mit WLC zusammen hängt:

Während der Work-to-Life Conflict größer ist, je häufiger jemand freiwillig

tätig ist, ist der Life-to-Work Conflict geringer, was - betrachtet man WLC

als Ganzes - zu einem nicht-linearen Zusammenhang von WLC und

Freiwilligentätigkeit führt, bei dem mittelhäufig freiwillig Tätige optimale,

sprich geringe WLC-Werte aufweisen. Eine mögliche Pufferfunktion von

Freiwilligentätigkeit konnte indes mit vorliegenden Daten nicht

nachgewiesen werden.

Schlüsselwörter: Freiwilligentätigkeit – Work-Life Conflict – Gesundheit –

Life Domain Balance

Combining paid work and personal life: Volunteering as a psychosocial resource?

Abstract

This study combines two to date separately investigated areas: The compatibility or incompatibility of paid work and personal life (subsumed under the concept work-life conflict (WLC)) and volunteering. The study follows two aims. First, we explore how volunteering is relevant at the interface between work and personal life by examining whether and how volunteering and WLC are correlated. Second, we focus on the question whether volunteering can buffer the unfavorable effects of WLC on health. By analyzing two data sets we could show that volunteering is related to WLC in a differentiated way: Whereas work-to-life conflict is the higher the more frequently someone is volunteering, life-to-work conflict is the lower, which leads - regarding to WLC as a whole - to a non-linear relationship between WLC and volunteering. People who are medium-frequently volunteering have optimal, i.e. low WLC values. However, our results could not indicate a possible buffering function of volunteering.

Key words: Volunteering – Work-Life Conflict – Health – Life Domain

Balance

Einleitung

Die arbeitspsychologische Forschung konzentrierte sich lange Zeit auf Belastungsfaktoren aus der unmittelbaren Arbeitsumgebung und deren negative Konsequenzen (Brough & O'Driscoll, 2005). Somit wurden mögliche Wechselwirkungen zwischen der Erwerbsarbeit und dem Privatleben sowie relevante Aspekte innerhalb des Privatlebens, die sich auf die Arbeit auswirken können, ausgeblendet. Seit einigen Jahren werden jedoch insbesondere negative Wechselwirkungen zwischen Erwerbsarbeit und Familie – unter dem Stichwort Work-Family Conflict – rege beforscht (Frone, Russell & Cooper, 1997; Grzywacz, 2000). Der Untersuchungsfokus liegt vornehmlich auf Vereinbarkeitsproblemen von Erwerbsarbeit und Familie. Mögliche positive Transfereffekte, die sich zwischen verschiedenen Lebensbereichen ergeben, wurden lange Zeit ebenso ausgeblendet wie Bereiche des Privatlebens außerhalb der traditionellen Familie (mit Kindern), so zum Beispiel auch die Freiwilligentätigkeit. Diese ist im Zusammenhang mit solchen Vereinbarkeitsproblemen relevant, da sie hinsichtlich des Zeitbedarfs und ihrer Bedeutsamkeit mit der Erwerbsarbeit und Aktivitäten innerhalb des Privatlebens konkurrieren kann; einerseits kann sie also im Sinne der *Role Strain Theorie* (Goode, 1960; Grzywacz & Marks, 2000) potenziell mit anderen sozialen Rollen konfligieren. Andererseits kann eine solche zusätzliche Rolle im Sinne der *Role Enhancement Perspektive* (Grzywacz & Marks, 2000; Sieber, 1974) die emotionale Zufriedenheit, den Selbstwert, das Kohärenzgefühl oder das soziale Ansehen steigern. Über solche direkt positiven Aspekte multipler Rollen hinaus ist denkbar, dass Freiwilligentätigkeit ungünstige Folgen der angesprochenen

Vereinbarkeitsprobleme abfedern kann. Es stellt sich folglich die Frage, ob Freiwilligentätigkeit trotz zusätzlicher (insbesondere zeitlicher) Belastung eine psychosoziale Ressource darstellt, eine Quelle positiver Emotionen und Kognitionen – ausgelöst durch soziale Unterstützung oder Anerkennung (Jusot, Grignon & Dourgnon, 2007) – welche nicht nur den Konflikt zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen, sondern generell Wohlbefinden und Gesundheit günstig beeinflussen können.

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben

Infolge demographischen und sozialen Wandels, technologischen Fortschritts und zunehmender Globalisierung sind Erwerbsarbeit und Privatleben näher zueinander gerückt oder überschneiden sich sogar (Olson-Buchanan & Boswell, 2006). Dies fordert Erwerbstätige heraus, Erwerbsarbeit und Privatleben in Balance zu halten, um den vielfältigen Anforderungen der verschiedenen, für sie relevanten Lebensbereiche gerecht werden können. Gelingt dies nicht oder ungenügend, können Konflikte zwischen den unterschiedlichen Lebensbereichen entstehen (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000). Da sich die aktuelle Forschung bislang vorwiegend auf Vereinbarkeitsprobleme (und nicht auf eine potentielle Bereicherung) zwischen der Erwerbsarbeit und der Familie (und nicht dem gesamten Privatleben) bezieht, bezeichnet sie ihr Kernkonzept als *Work-Family Conflict* (Allen et al., 2000). Die vorliegende Untersuchung erweitert diesen Fokus um relevante soziale Aspekte außerhalb der Kernfamilie und betrachtet den sogenannten *Work-Life Conflict* in Anlehnung an den geläufigen Begriff der *Work-Life Balance*. Der Begriff der Work-Life Balance ist zwar ein häufig verwendeter, jedoch unglücklich gewählter (Resch & Bamberg, 2005), namentlich weil Arbeit – wie der

1 Begriff suggeriert – nicht etwa einen Gegenpol zum Leben darstellt, sondern
2 vielmehr zentraler Teil dessen ist. Ulich und Wiese (2011) schlugen daher
3
4 jüngst eine vollständige Abkehr vom Begriff Work-Life Balance hin zum
5
6 Begriff Life Domain Balance vor, welcher für ein umfassendes Verständnis
7
8 der Thematik weitaus passender erscheint, weil viele (und eben nicht nur
9
10 zwei) Lebensbereiche für eine Person von Bedeutung sind, miteinander
11
12 konfliktieren oder sich gegenseitig bereichern können. Dennoch – diese
13
14 Begriffsproblematik hat die bisherige Forschungsliteratur ebenso wenig
15
16 gelöst wie die der vielfältigen konzeptuellen Überlappungen, wie z.B. die
17
18 der *Erwerbsarbeit*, welche zweifelsfrei der „Arbeit“ zuzuordnen ist, und der
19
20 Haus- oder Erziehungs*arbeit*, die eindeutig dem Familien-/Privatleben
21
22 zugeordnet wird (Greenhaus & Allen, 2010).
23
24
25
26
27
28

29 Die in dieser Studie eingenommene, erweiterte Perspektive sollte der
30
31 Problematik einer verkürzten Reduzierung des Lebens auf Beruf und
32
33 Familie begegnen. Allerdings hat auch diese erweiterte Grenzziehung
34
35 zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben (anstelle von Beruf und Familie)
36
37 das Problem der oben angesprochenen, ungeklärten Zuordnung anderer
38
39 Tätigkeiten als der bezahlten Erwerbstätigkeit zur einen oder anderen
40
41 Sphäre keineswegs behoben.
42
43
44
45

46 Work-Life Conflict (WLC)

47
48 Wie erwähnt lag das Hauptaugenmerk der Forschung zur
49
50 Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben auf den negativen
51
52 Facetten, also auf Konflikten zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen.
53
54 Solche Konflikte entstehen gemäß Westman, Etzion und Gortler (2004),
55
56 wenn „demands associated with one domain are incompatible with the
57
58 demands associated with the other domain” (S. 413). Dabei wird davon
59
60
61
62
63
64
65

ausgegangen, dass Probleme und problematische Verhaltensweisen von einer Rolle auf eine andere, von einem Lebensbereich auf einen anderen übertragen werden. Greenhaus und Beutell (1985) differenzierten drei Formen von Work-Life/Family Conflict: eine zeitbasierte Form, eine belastungsbasierte Form sowie eine verhaltensbasierte Form, wobei bislang nur sehr wenige Studien (z.B. Carlson, 1999) vorliegen, welche die verhaltensbasierte Form explizit untersucht haben (Allen et al., 2000; Wiese, 2007). Darüber hinaus sind sich die meisten Forscher einig, dass Work-Life/Family Conflict einerseits im Privat- und andererseits im Berufsleben entstehen und in beide Richtungen wirken kann (Work-to-Life/Family Conflict und Life/Family-to-Work Conflict) (Greenhaus & Allen, 2010).

Eine Vielzahl von Forschenden befasst sich mit den Ursachen (für eine Übersicht vgl. Byron, 2005) und Konsequenzen von Work-Life/Family Conflict: Wichtige gesundheitliche Auswirkungen sind neben allgemein schlechterer psychischer und physischer Gesundheit (Hämmig & Bauer, 2009; Hämmig, Gutzwiller & Bauer, 2009) insbesondere vermehrter Substanzmissbrauch, häufigeres Auftreten von Depression, Burnout und psychosomatische Symptome wie reduzierter Appetit, Schlafstörungen oder vermehrte Kopfschmerzen zu nennen (Grzywacz & Bass, 2003; Westman et al., 2004).

Obwohl Resch, Bamberg und Mohr (1997) auf die Dringlichkeit der Beforschung der Problematik einer potentiellen Unvereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben hingewiesen und Resch und Bamberg (2005) die Bedeutung der Thematik abermals unterstrichen, gibt es im

deutschsprachigen Raum bislang immer noch wenig Forschung zum Thema
Work-Life Balance resp. Life Domain Balance.

Freiwilligentätigkeit

Unter dem Bereich der Freiwilligentätigkeit ist unbezahlte,
organisierte, soziale Tätigkeit zu verstehen, d.h. ein persönliches
gemeinnütziges Engagement, das mit einem Zeitaufwand verbunden ist,
prinzipiell auch von einer anderen Person ausgeführt und potenziell bezahlt
werden könnte (Wehner, Mieg & Güntert, 2006). Aufgrund der besonderen
Qualität der Freiwilligentätigkeit als „geplantes Helfen“ wurde für die
Erforschung von Freiwilligentätigkeit ein motivationaler Zugang gewählt
(Bierhoff & Schülken, 2001; Snyder, Clary & Stukas, 2000). So fand man
heraus, dass die Freiwilligentätigkeit multifunktional ist und Motive,
Bedürfnisse und Ziele abdeckt wie Hilfsbereitschaft, soziales Bedürfnis,
gerechte Verteilung, Erlebniswert sowie ideologische Werte (Clary &
Snyder, 1999). Wertvorstellungen durch eigenes Handeln zum Ausdruck zu
bringen, hat sich als die wichtigste Funktion der Freiwilligentätigkeit
erwiesen, gefolgt vom Streben danach, die eigene Kompetenz zu erweitern
und Erfahrungen zu sammeln. Diese beiden motivationalen Funktionen
zeigen, dass Freiwilligentätigkeit nicht nur eine zusätzliche Rolle im Leben
darstellt, sondern darüber hinaus eine Ressource für Sinnstiftung und
persönliches Wachstum sein kann.

Im Rahmen verschiedener Projekte konnte festgestellt werden, dass
das Gefüge aller Tätigkeiten und Lebensbereiche einer Person betrachtet
werden muss, um das Erleben einer einzelnen Tätigkeit besser zu verstehen
(Güntert, 2007). Nationale Untersuchungen – beispielsweise der
Freiwilligensurvey in Deutschland (Gensicke, Picot & Geiss, 2006) oder der

Freiwilligenmonitor in der Schweiz (Farago, 2007) – haben die weite Verbreitung der Freiwilligentätigkeit und deren gesellschaftliche Relevanz nachgewiesen.

Zusammenhang zwischen Freiwilligentätigkeit und Work-Life Conflict

Gemäß den Überlegungen von Greenhaus und Powell (2006) können Personen auf drei unterschiedliche Weisen von multiplen Rollen profitieren:

Additives Modell: Erfahrungen innerhalb der Erwerbsarbeit und Erfahrungen innerhalb des Privatlebens können additive (positive oder negative) Effekte auf das Wohlbefinden haben.

Puffer-Modell: Das Einnehmen von Arbeits- und Nicht-Arbeitsrollen kann den Stress in einer dieser Rollen puffern.

Synergistisches Modell: Es wird erwartet, dass eine Rolle Nutzen für eine andere Rolle generiert, in Form eines Transfers von positiven Erfahrungen von einer Rolle auf die andere.

Im Sinne dieser möglichen positiven Auswirkungen des Einnehmens verschiedener Rollen resp. des Übernehmens verschiedener Aufgaben in unterschiedlichen Lebensbereichen, wird thematisch die Freiwilligentätigkeit als zusätzliche Rolle oder Aufgabe relevant. So weisen Golüke, Güntert und Wehner (2007) auf das Kompensationspotenzial von Freiwilligentätigkeit für die Erwerbsarbeit hin. Eine Person, die freiwillig tätig ist, würde somit trotz der zusätzlichen Rolle, die mit einem objektiven Verlust an Ressourcen wie Zeit und Energie einhergeht, nicht konsequenterweise unter einem stärkeren WLC leiden (vgl. auch die eingangs erwähnte Role Enhancement Perspektive (Sieber, 1974)). Darüber hinaus könnte Freiwilligentätigkeit einen puffernden Effekt auf Stressoren

(wie den WLC) haben (ähnlich der Moderatorfunktion von sozialer Unterstützung (vgl. Seiger & Wiese, 2009)), da durch ein freiwilliges Engagement solche Stressoren als weniger relevant wahrgenommen werden. Diese reduzierte Relevanz führt zu einer niedrigeren Bedrohung durch potentielle Stressoren und schlussendlich zu einem schwächeren Einfluss (Mojza & Sonnentag, 2010). Mojza und Sonnentag (2010) konnten in ihrer kürzlich erschienenen Studie tatsächlich zeigen, dass Freiwilligentätigkeit die negativen Effekte von arbeitsbezogenen Stressoren puffern kann.

Der Versuch, die Freiwilligentätigkeit und WLC thematisch zu verknüpfen, erfordert eine begriffliche Präzisierung: Wie Abbildung 1 zeigt, wird im Rahmen dieser Studie die Erwerbsarbeit der unbezahlten Arbeit und dem Privatleben gegenüber gestellt. Wichtig hierbei ist insbesondere die Einordnung der Freiwilligentätigkeit unter die unbezahlte Arbeit, womit sie konzeptuell außerhalb der Erwerbsarbeit angesiedelt ist. Sie ist außerdem von „Organizational Citizenship Behavior“ (vgl. Smith, Organ & Near, 1983) abgegrenzt, was im Widerspruch zu Wesche und Muck (2010) steht, die vorschlagen, Organizational Citizenship Behavior mit Freiwilligentätigkeit gleichzusetzen, was unseres Erachtens eine übereilte Verallgemeinerung wäre.

Abbildung 1 hier einfügen

Ziele und Fragestellung

Da bis heute keine empirischen Arbeiten vorliegen, die den einleitend aufgeworfenen Fragen nachgehen, soll in dieser Studie anhand von zwei Datensätzen – einer repräsentativen Stichprobe sowie der Daten einer groß angelegten Betriebsstudie – als erstes die Frage beantwortet werden, ob Freiwilligentätigkeit mit einem schwächeren WLC einhergeht. An-

1 schließend soll der Frage nach einer möglichen Pufferfunktion von
2 Freiwilligentätigkeit auf die ungünstigen Auswirkungen von WLC auf die
3
4 Gesundheit nachgegangen werden.
5
6

7 Konkret sollen im Rahmen dieser explorativen Studie folgende Fragen
8
9 geklärt werden:
10

11 1. Inwiefern unterscheiden sich Erwerbspersonen, die freiwillig
12 tätig sind, von solchen, die keine Freiwilligentätigkeit verrichten,
13
14 hinsichtlich ihres WLC? Gehen unterschiedliche Häufigkeitsgrade von
15
16 Freiwilligentätigkeit mit unterschiedlichen Ausmaßen von WLC einher?
17
18
19
20

21 2. Verändert die Tatsache, ob jemand freiwillig tätig ist, die
22
23 Beziehung zwischen WLC und Gesundheit?
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65

Methode

Datenquellen

Die vorliegende Studie basiert auf zwei Datenquellen:

1. Repräsentativbefragung Schweizer Haushalt-Panel (Erhebungsjahr 2007)

Das Schweizer Haushalt-Panel ist eine jährlich stattfindende Befragung einer repräsentativen Auswahl von mehreren Tausend in der Schweiz wohnhaften Personen ab 15 Jahren (Schweizer Haushalt-Panel, 2010). Seit dem Jahr 2002 werden im Rahmen dieser Befragung Vereinbarkeitsprobleme zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben erhoben. Außerdem wird erfasst, ob jemand ehrenamtliche oder freiwillige Arbeit leistet. Im Rahmen dieser Untersuchung werden aus Gründen der Vergleichbarkeit mit dem zweiten, in diese Studie einfließenden Datensatz ausschließlich die unselbstständig Erwerbstätigen zwischen 15 und 65 Jahren ($n = 3797$) der Erhebungswelle 2007 berücksichtigt.

2. Betriebsbefragung zu Work-Life Balance, Arbeit & Gesundheit

Im Jahr 2007 wurde eine querschnittliche Fragebogenuntersuchung mit mehr als 170 Items zu Konflikten zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben, zur Arbeits- und privaten Lebenssituation, zur persönlichen Gesundheit sowie zur Freiwilligentätigkeit in vier Großunternehmen durchgeführt. Aus dieser Untersuchung resultierte ein umfangreicher Datensatz mit den Angaben von 6091 erwerbstätigen Personen aller Altersgruppen, aller beruflichen Hierarchiestufen sowie aus unterschiedlichen Berufsfeldern

Stichprobe

Die Beschreibung freiwillig Tätiger innerhalb der beiden Stichproben zeigt, dass gesamthaft wenig mehr als ein Drittel der Befragten freiwillig tätig ist (Betriebsbefragung: 33.9% und Schweizer Haushalt-Panel: 35.7%). Die nicht repräsentativen Daten der Betriebsbefragung weisen dabei auf einen klaren Geschlechtsunterschied hin (Männer 39% vs. Frauen 29.3%), der in der repräsentativen Stichprobe nicht bestätigt werden kann (Männer 36.4% vs. Frauen 35%). Beide Datensätze zeigen darüber hinaus auf, dass Personen, die Vollzeit erwerbstätig sind, seltener einer Freiwilligentätigkeit nachgehen als Teilzeit-Erwerbstätige, obschon der Unterschied sehr gering ist (Betriebsbefragung: 34.4%, Schweizer Haushalt-Panel: 35.7% vs. Betriebsbefragung: 36.3%, Schweizer Haushalt-Panel: 36.9%). Außerdem zeichnet sich ein schwacher Trend ab, dass Personen mit höherer Bildung eher freiwillig tätig sind als solche mit niedrigerem Bildungsniveau. Bezüglich des Alters ist festzuhalten, dass ältere Erwerbstätige vermehrt einer Freiwilligentätigkeit nachgehen. Schließlich ergibt die Betrachtung der soziodemographischen Merkmale in beiden Datensätzen, dass Lierte und Erwerbstätige mit Kindern im Allgemeinen eher freiwillig tätig sind als Alleinstehende sowie Kinderlose. In Übereinstimmung mit internationalen und nationalen Statistiken zeigt sich also, dass insbesondere Personen mit traditionellem Umfeld (verheiratet mit Kindern) mittleren Alters freiwillig tätig sind (vgl. Freiwilligen-Monitor Schweiz (Farago, 2007) oder Volunteering in the United States (United States Department of Labor, 2010)).

Messgrößen

Work-Life Conflict: Sowohl für das Schweizer Haushalt-Panel als auch für die Betriebsbefragung wurden adaptierte Items einer vorhandenen,

in ihrer englischen Version validierten Work-Family Conflict Skala verwendet (Carlson, Kacmar & Williams, 2000). Im Schweizer Haushalt-Panel wurden drei Fragen gestellt zu den Dimensionen zeitbasierter Work-to-Life Conflict (1 Item) und belastungsbasierter Work-to-Life Conflict (2 Items → Mittelwert-Skala belastungsbasierter Work-to-Life Conflict), die angelehnt resp. deckungsgleich sind mit den Items der Skala von Carlson et al. (2000). Die Antwortskalen umfassen in Übereinstimmung mit den anderen Items im Schweizer Haushalt-Panel jeweils 11 Stufen. Für die zweite Fragestellung wurde eine Work-to-Life Conflict Summenskala aus der Mittelwert-Skala der belastungsbasierten Items sowie und dem zeitbasierten Item gebildet.

Die Betriebsbefragung erfasst zeit- und belastungsbasierten Work-to-Life Conflict sowie zeit- und belastungsbasierten Life-to-Work Conflict mit insgesamt zehn 5-stufigen Items (Skalierung entspricht der Originalskala von Carlson et al., 2000). Zusätzlich wurden zu Zwecken der Vergleichbarkeit die drei Fragen aus dem Schweizer Haushalt-Panel mit der gleichen 11-stufigen Skalierung gestellt.

Um zu prüfen, ob die Resultate zu WLC in der Betriebsbefragung die angenommenen Dimensionen widerspiegeln, wurde eine Hauptkomponentenanalyse mit Varimax-Rotation durchgeführt, welche zwei Faktoren mit einem Eigenwert von mehr als eins und einer Varianzaufklärung von 60.6% ergab. Der erste Faktor umfasste die Items bezüglich des Work-to-Life Conflict und der zweite Faktor diejenigen Items bezüglich des Life-to-Work Conflict. Die zeitbasierte und die belastungsbasierte Dimension konnten folglich statistisch nicht differenziert werden. Für die Bildung der Skalen (1) WLC (10 Items), (2) Work-to-Life

Conflict (5 Items) sowie die (3) Life-to-Work Conflict (5 Items) wurden die jeweils relevanten Items summiert. Die daraus resultierenden Skalen reichen von 0 (kein Konflikt) bis 10 resp. 20 (sehr starker Konflikt). Die Reliabilitätstests ergaben (1) Cronbach's Alpha (α) = .81, (2) α = .86 und (3) α = .80.

Freiwilligentätigkeit: Freiwilligentätigkeit wurde im Schweizer Haushalt-Panel erhoben, indem in einem ersten Schritt gefragt wurde, ob die interviewte Person in Vereinen oder anderen Gruppen aktiv ist und falls ja, ob sie unentgeltlich ehrenamtliche oder freiwillige Arbeit innerhalb eines Vereins, einer Organisation oder einer Institution leistet (jeweils dichotom). Im Rahmen der Betriebsbefragung sollten die Studienteilnehmenden auf einer 6-stufigen Skala von „täglich“ bis 6 „seltener/nie“ angeben, ob, respektive wie häufig, sie freiwillig tätig sind. Um die Häufigkeit so zu repräsentieren, dass größere Werte häufigere Freiwilligentätigkeit widerspiegeln, wurde die Variable für die Auswertung entsprechend rekodiert.

Selbst eingeschätzte Gesundheit: Als Indikator für den allgemeinen Gesundheitszustand wurde ein Single-Item Maß zu selbst eingeschätzter Gesundheit (erhoben auf einer 5-stufigen Skala von „sehr schlecht“ bis „sehr gut“) verwendet. Dieses Single-Item als globales Maß für den allgemeinen Gesundheitszustand ist ein etablierter Gesundheitsindikator (Idler & Benyamini, 1997).

Soziodemographische Variablen: Geschlecht, Alter, Bildung, Zivilstand, Anzahl Kinder sowie Beschäftigungsgrad wurden als soziodemographische Variablen erhoben. Zusätzlich wurden die weiterführenden statistischen Analysen für diese Variablen kontrolliert.

Statistische Analysen

Für die Beantwortung der ersten Fragestellung werden zunächst die relativen Häufigkeiten freiwillig Tätiger mit denjenigen, die nicht freiwillig tätig sind, hinsichtlich den in beiden Datensätzen vorhandenen Items zu WLC verglichen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden aus den 11-stufigen Skalen jeweils fünf Kategorien von „gar nicht“ bis „sehr stark“ gebildet. Zusätzlich zum deskriptiven Vergleich der relativen Häufigkeiten wurden die Mittelwerte mittels t-Tests verglichen.

Danach werden bivariate Pearsonkorrelationen für WLC und Freiwilligentätigkeit (wie auch für alle anderen in dieser Untersuchung relevanten Variablen) und anschließend univariate Varianzanalysen (ANOVA) gerechnet. Da für letztere Analysen die im Schweizer Haushalt-Panel dichotom erhobene Variable zur Freiwilligentätigkeit unzureichend ist, kann dieser Teil der ersten Frage nur mittels der im Rahmen der Betriebsstudie erhobenen Daten umfassend beantwortet werden.

Die zweite Frage wird ebenfalls in mehreren Schritten beantwortet. Als erstes werden unter Hinzuziehung beider Datensätze die Mittelwerte der selbst eingeschätzten Gesundheit verglichen. In einem zweiten Schritt werden die Daten der Betriebsstudie (da statistisch nur mit diesen umsetzbar) mit Hilfe einer moderierten multiplen Regression analysiert, wobei WLC (die beiden Richtungen einzeln sowie gemeinsam) als unabhängige, selbst eingeschätzte Gesundheit als abhängige Variable und Freiwilligentätigkeit als Moderatorvariable in die Regressionsgleichungen einfließen.

Ergebnisse

Im Rahmen der ersten Fragestellung soll herausgefunden werden, ob Freiwilligentätigkeit mit einem geringeren WLC einhergeht. Die Ergebnisse, die in Tabelle 1 dargestellt sind, zeigen auf, dass freiwillig Tätige weniger Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben berichten, was sich in den durchwegs, wenn auch teilweise kaum geringeren (nicht signifikant unterschiedlichen) Mittelwerten dieser Substichprobe niederschlägt. Die relativen Häufigkeiten weisen ein Muster auf: Personen, die einer Freiwilligentätigkeit nachgehen, berichten tendenziell einen geringen und weniger häufig einen starken Konflikt.

Tabelle 1 hier einfügen

Die Ergebnisse aus den Tabellen 2 und 3 liefern zusätzliche und detailliertere Hinweise für die Beantwortung dieser Frage. Die Korrelationsmatrix im oberen Teil der Tabelle 2 zeigt, dass die Häufigkeit von Freiwilligentätigkeit in der Betriebsstudie sowohl mit WLC (beide Richtungen) ($r = -.028$; $p < .05$) als auch mit Work-to-Life Conflict ($r = -.057$; $p < .01$) sehr gering, wenn auch signifikant und mit Life-to-Work Conflict ($r = .025$; ns) nicht korreliert ist. Die Daten des Haushalt-Panel liefern ebenso geringe Zusammenhänge zwischen Freiwilligentätigkeit und zeitbasiertem WLC ($r = -.053$; $p < .01$) und belastungsbasiertem WLC ($r = -.041$; $p < .01$). Daneben ist der Tabelle 2 zu entnehmen, dass Work-to-Life Conflict in der Betriebsstudie häufiger berichtet wird ($M = 7.43$, $SD = 4.08$) als Life-to-Work Conflict ($M = 3.05$, $SD = 2.958$).

Tabelle 2 hier einfügen

Aufgrund der unausgewogenen Verteilung, resultierend aus der sehr geringen Anzahl von Personen, die häufig freiwillig tätig sind, wurde die

univariate Varianzanalyse nach Gewichtung der Stichprobe (mit dem Ziel der Gleichverteilung der verschiedenen Gruppen) gerechnet. Die ANOVA liefert signifikante Ergebnisse (Tabelle 3), wenn die beiden Richtungen von WLC getrennt voneinander analysiert werden (Work-to-Life Conflict: $F(df) = 11.813(5)$; $p \leq .001$, Life-to-Work Conflict: $F(df) = 29.380(5)$; $p \leq .001$). Die rein deskriptive Betrachtung der Mittelwerte zeigt denn auch einen Trend auf: Im Falle von Work-to-Life Conflict nehmen die Mittelwerte stetig ab, je häufiger Freiwilligentätigkeit berichtet wird. Eher gegenteilig verläuft der Trend beim Life-to-Work Conflict (Personen, die täglich freiwillig tätig sind, berichten einen stärkeren Konflikt, als solche die nur selten freiwillig tätig sind), woraus schließlich eine u-förmige, also nicht-lineare Verteilung resultiert, werden die beiden Richtungen miteinander kombiniert analysiert (WLC, bei dem die Varianzanalyse zu keinem signifikanten Resultat geführt hat). Die Post Hoc-Tests zeigen in Bezug auf Work-to-Life Conflict, dass sich die Gruppe, die täglich freiwillig tätig ist, signifikant von allen anderen Gruppen mit Ausnahme derjenigen, die mehrmals in der Woche freiwillig tätig sind, unterscheidet. Beim Life-to-Work Conflict unterscheidet sich die Gruppe, die täglich freiwillig tätig ist von allen anderen Gruppen und darüber hinaus unterscheiden sich die Mittelwerte der Gruppe „mehrmals pro Woche“ signifikant von den Gruppen, die entweder 1 bis 3 Mal pro Monat oder mehrmals pro Jahr freiwillig tätig sind.

Tabelle 3 hier einfügen

Die Tabelle 4 zeigt drei wesentliche Resultate. Erstens geht ein starker WLC (beide Richtungen einzeln und zusammen, in beiden Datensätzen) durchgehend mit einer schlechteren Gesundheit einher. Zweitens resultiert

aus dem spaltenweisen Vergleich, dass freiwillig Tätige eine bessere Gesundheit berichten als nicht freiwillig Tätige. Drittens zeichnet sich ein schwacher Trend ab: Bei nicht freiwillig Tätigen scheint ein starker WLC einen leicht stärkeren Effekt auf die Gesundheit zu haben als bei freiwillig Tätigen (dies zeigt sich durch die zumeist größeren Effektstärken beim Vergleich der Gruppen mit geringen und hohen Konfliktwerten).

Tabelle 4 hier einfügen

Die Ergebnisse der vertieften Analyse zur Beantwortung der zweiten Fragestellung sind in Tabelle 5 dargestellt. Zwar weisen die Beta-Koeffizienten wie erwartet darauf hin, dass WLC (gesamthaft sowie differenziert nach Richtung) einen Prädiktor für Gesundheit darstellt (Work-to-Life Conflict ($\beta = -.267$; $p \leq .001$) stärker als Life-to-Work Conflict ($\beta = -.199$); $p \leq .001$), jedoch finden sich keine Interaktionseffekte von WLC und Freiwilligentätigkeit auf die Gesundheit. Aus der Betrachtung des Vergleichs von Modell 2 und 3 resultiert, dass der Effekt eines Konfliktes zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben auf die Gesundheit unwesentlich verringert wird durch die Freiwilligentätigkeit. So sind auch alle Koeffizienten der gerechneten Interaktionen sehr gering und nicht signifikant.

Tabelle 5 hier einfügen

Diskussion

Die erklärten Ziele dieser explorativen Untersuchung waren erstens die Zusammenführung der beiden Themenkreise WLC und Freiwilligentätigkeit und zweitens die möglichen (günstigen) Auswirkungen von Freiwilligentätigkeit auf die Beziehung zwischen WLC und Gesundheit.

Die erste Fragestellung zielte darauf ab zu untersuchen, wie und ob überhaupt Freiwilligentätigkeit und WLC zusammenhängen. Insgesamt wurde im Rahmen dieser Studie ein nur schwacher Zusammenhang festgestellt. Dennoch konnte ein interessantes Muster aufgedeckt werden. Erwerbstätige, die häufig freiwillig tätig sind, zeigen durchschnittlich einen geringeren Work-to-Life Conflict. Dies kann, wenn auch hiermit unzureichend empirisch belegt, als Indiz gewertet werden, dass Freiwilligentätigkeit eine psychosoziale Ressource darstellt. Die gleiche Gruppe von Erwerbstätigen (solche, die häufig freiwillig tätig sind) weisen hingegen einen stärkeren Life-to-Work Conflict auf als solche, die seltener bis nie freiwillig tätig sind. Insofern scheint Freiwilligentätigkeit, von der angenommen werden kann, dass sie im Kontext von WLC dem Privatleben zugeordnet wird, als Stressor zu wirken, was womöglich auf den zusätzlichen Zeitaufwand zurückzuführen ist. Dies bleibt jedoch offen und ist mit den vorliegenden Daten nicht zu untermauern. Gegen den Zeitaufwand als alleinigen Grund für einen erhöhten Konflikt spricht, dass die Ergebnisse beim belastungsbasierten Life-to-Work Conflict nicht beziehungsweise kaum vom zeitbasierten Life-to-Work Conflict abweichen.

Aus diesen gegenläufigen Trends resultiert ein u-förmiger Verlauf, wenn beide Richtungen von WLC gemeinsam betrachtet werden, weshalb vorab festgehalten werden kann, dass Freiwilligentätigkeit optimal „wirkt“,

1 wenn sie nicht zu häufig und nicht zu selten ausgeführt wird. Es erscheint
2 durchaus plausibel, dass die mögliche positive Wirkung von
3
4 Freiwilligentätigkeit ab einer bestimmten Frequenz tatsächlich nicht mehr
5
6 ansteigt oder vielleicht sogar sinkt.
7
8

9 Die Tatsache, dass Freiwilligentätigkeit mit Life-to-Work Conflict
10
11 positiv (wenn auch schwach und nicht signifikant) assoziiert ist und mit
12
13 Work-to-Life Conflict negativ, ist nicht zuletzt bemerkenswert, weil
14
15 ansonsten kein Konstrukt, kein Konzept bekannt ist, das mit den beiden
16
17 Richtungen unterschiedlich (entgegengesetzt) zusammenhängt.
18
19 Freiwilligentätigkeit scheint folglich an der Schnittstelle zwischen
20
21 Erwerbsarbeit und Privatleben eine besondere Rolle einzunehmen, die es
22
23 genauer zu erforschen gilt.
24
25
26
27

28 Erwähnenswert ist des weiteren, dass bezüglich dem zeit- und
29
30 belastungsbasierten Konflikt in den weiterführenden Analysen
31
32 (Varianzanalyse und Regression) keine abweichenden Resultate gefunden
33
34 wurden, auch wenn sich auf deskriptiver Ebene (s. Tabelle 1) ein
35
36 interessantes Muster gezeigt hat – nämlich dass Freiwilligentätigkeit eher
37
38 für den belastungsbasierten und weniger für den zeitbasierten Konflikt eine
39
40 Ressource darzustellen scheint.
41
42
43
44

45 Die zweite Fragestellung bezieht sich auf die mögliche Pufferfunktion
46
47 von Freiwilligentätigkeit. Anhand der Resultate dieser Untersuchung konnte
48
49 eine solche nicht bestätigt werden, Die Tabelle 5 zeigt jedoch, dass Work-
50
51 to-Life Conflict stärker mit Gesundheit zusammenhängt als der Life-to-
52
53 Work Conflict. Wenn auch nicht neu, ist dieser Befund dennoch von einiger
54
55 Relevanz, zumal die Freiwilligentätigkeit sich gerade auf Life-to-Work-
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65

Dimension negativ auswirkt. Somit verflacht die Relevanz einer möglichen
Negativwirkung von Freiwilligentätigkeit.

Stärken und Grenzen der Studie

Die Stärke dieser Studie liegt in den umfangreichen Stichproben
beider Datensätze, wovon einer repräsentativ für die Schweizer
Bevölkerung ist. Dies erhöht die externe Validität der Ergebnisse.
Außerdem wird im Rahmen dieser Studie die Zusammenführung zweier
Themenkreise angegangen, welche bisher nie gemeinsam untersucht
wurden, wenn auch der daraus resultierende explorative Charakter einige
Schwächen mit sich bringt. So entstammen die Daten Studien, die nicht für
die hier spezifischen Fragestellungen konzipiert wurden.

Insbesondere das Konstrukt Freiwilligentätigkeit wurde ungenügend
erhoben. Im Schweizer Haushalt-Panel liegen einerseits nur dichotome
Daten (damit ein niedriges Skalenniveau) vor. Andererseits besteht das
Problem, dass Befragte, welche nicht innerhalb von Vereinen oder Gruppen
aktiv sind, aufgrund des Filters nicht gefragt wurden, ob sie freiwillig tätig
sind, weshalb verschiedene Formen von (v.a. informeller)
Freiwilligentätigkeit ausgeklammert wurden. Aber auch in der
Betriebsstudie wurde Freiwilligentätigkeit sehr generell erhoben. Vor dem
Hintergrund unterschiedlicher Arten und Formen von Freiwilligentätigkeit,
von denen anzunehmen ist, dass sie sich unterschiedlich auf WLC und
Gesundheit auswirken könnten, sind diesbezüglich genauere Analysen
unabdingbar. Zudem ist es sicherlich von entscheidender Bedeutung und ein
Unterschied, ob jemand täglich fünf Minuten oder wöchentlich einen
ganzen Tag freiwillig tätig ist. Also nicht nur bezüglich der Qualität,
sondern auch der Quantität sind eine detailliertere Erhebung und eine

vertiefte Untersuchung notwendig. Auch eine differenziertere und umfassendere Betrachtung der Gesundheit ist notwendig. Die selbst eingeschätzte Gesundheit als Globalindikator hat sich zwar bewährt, trotzdem ist denkbar, dass sich Freiwilligentätigkeit unterschiedlich auf verschiedene Dimensionen der Gesundheit auswirkt. Schließlich ist auch eine adaptierte Erhebung des WLC ins Auge zu fassen. Die Items der Carlson-Skala (Carlson et al., 2000), so wie sie in dieser Studie verwendet wurden, beziehen sich oft ganz allgemein auf „Arbeit“. Somit ist nicht eindeutig, wenn auch im Rahmen dieser Studie angenommen, ob es sich dabei ausschließlich um die bezahlte Erwerbsarbeit handelt, weshalb in einer weiter führenden Untersuchung der Begriff „Arbeit“ in den Fragen zu spezifizieren ist. Das Hauptproblem der Studie liegt allerdings darin, dass Freiwilligentätigkeit einerseits Ressource im Hinblick auf die Vereinbarkeit und andererseits zugleich auch Ursache von Vereinbarkeitsproblemen und Konflikten zwischen Erwerbs- und Privatleben sein kann. Wie bereits angesprochen kann dieses Problem nicht elimiert werden, sondern lediglich auf die hohe Augenscheinvalidität der Ergebnisse und den innovativen Charakter der Studie hingewiesen werden. Zudem wurde im Rahmen dieser Studie ein grundlegendes Problem der Forschung zur (Un-)Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben augenfällig. Verschiedene relevante Begriffe sind unscharf und müssen vornehmlich in qualitativen Studien präzisiert werden. Fragen wie beispielsweise, welchem Lebensbereich Personen ihre Freiwilligentätigkeit zuordnen, was sie unter dem Begriff „Work-Life Balance“, „Arbeit“ oder „Privatleben“ verstehen, müssen beantwortet werden.

Fazit und Ausblick

Die Resultate dieser Studie widersprechen teilweise den Erwartungen.

Eine hohe Augenscheinvalidität sowie Tendenzen, die in den Daten gefunden werden konnten, sprechen dennoch für die Durchführung einer weiterführenden Untersuchung, um die Rolle für Freiwilligentätigkeit im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche und Gesundheit genauer zu beleuchten.

Kausalzusammenhänge zu überprüfen, war zwar nicht Ziel dieser Studie, dennoch wäre eine künftige Untersuchung mit mehr als zwei Messzeitpunkten begrüßenswert, um Wechselwirkungen von WLC, Freiwilligentätigkeit und Gesundheit identifizieren zu können. So ist denkbar, dass Personen, die einen WLC erleben, keine Freiwilligentätigkeit aufnehmen. Auf der anderen Seite, erscheint es plausibel, dass Personen, die keinen WLC empfinden, eher bereit sind, freiwillig tätig werden, womit sich ein tieferer WLC von freiwillig Tätigen erklären könnte. Erste explorative Längsschnittanalysen mit den Daten des Schweizer Haushalt-Panels zeigen als eindruckliches Ergebnis einer Varianzanalyse mit Messwiederholung, dass eine Gruppe von Personen, die während der Jahre 2002 bis 2007 nie freiwillig tätig waren, einen zunehmend stärkeren zeitbasierten Konflikt erleben, während eine andere Gruppe von Probanden, die über alle Jahre konstant freiwillig tätig waren, einen zunehmend schwächeren Konflikt berichten. Die relevanten Prüfgrößen sind jedoch nicht signifikant. Beim belastungsbasierten Konflikt zeigte sich dieser Trend nicht. Da es aufgrund der Operationalisierung von WLC im Schweizer Haushalt-Panel nicht möglich ist, die beiden angenommen Richtungen von WLC (Work-to-Life Conflict und Life-to-Work Conflict) zu untersuchen, sind weiterführende Untersuchungen mit anderen Datenquellen unumgänglich.

Außerdem sollten im Sinne der positiven Psychologie und
Salutogenese in einer weiterführenden Untersuchung positive Aspekte an
der Schnittstelle von Erwerbsarbeit und Privatleben sowie von Gesundheit
zumindest mitberücksichtigt, wenn nicht gar ins Zentrum gestellt werden.

Wird die Grundannahme dieser Studie, nämlich dass
Freiwilligentätigkeit eine Ressource darstellt, in weiterführenden
Untersuchungen bekräftigt, kann im Hinblick auf Interventionen zur
Förderung individuellen Wohlbefindens genutzt werden, indem die
Freiwilligen-tätigkeit als Indikator für Wohlbefinden figuriert.

Literatur

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000).
Consequences associated with work-to-family conflict: A review and
agenda for future research. *Journal of Occupational Health
Psychology*, 5, 278-308.
- Bierhoff, H. W. & Schülken, T. (2001). Ehrenamtliches Engagement. In H.
W. Bierhoff & D. Fetchenhauer (Hrsg.), *Solidarität - Konflikt,
Umwelt und Dritte Welt* (S. 183-204). Opladen: Leske+Budrich.
- Brough, P. & O'Driscoll, M. (2005). Work-family conflict and stress. In A.-
S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to
organizational health psychology* (pp. 346-365): Edward Elgar
Publishing.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its
antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three
forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55,
236-253.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Williams, L. J. (2000). Construction and
initial validation of a multidimensional measure of work-family
conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Clary, E. G. & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical
and practical considerations. *Current Directions in Psychological
Sciences*, 8, 156-159.
- Farago, P. (2007). *Freiwilliges Engagement in der Schweiz*. Zürich: Seismo.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family
conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of

employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.

Gensicke, T., Picot, S. & Geiss, S. (2006). *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Golüke, C., Güntert, S. & Wehner, T. (2007). Frei-gemeinnützige Tätigkeit als Ressource für psychosoziale Gesundheit – dargestellt an einer Studie im Hospizbereich. In S. P. Richter, R. Rau & S. Mühlpfordt (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit* (S. 343-365). Lengerich: Pabst Science Publishers.

Goode, W. J. (1960). A Theory of Role Strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.

Greenhaus, J. H. & Allen, T. D. (2010). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 165-183). Washington: American Psychological Association.

Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14, 236-243.

- Grzywacz, J. G. & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-261.
- Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Güntert, S. T. (2007). *Freiwilligenarbeit als Tätigsein in Organisationen* (unveröffentlichte Dissertation). ETH Zürich.
- Hämmig, O. & Bauer, G. F. (2009). Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *International Journal of Public Health*, 54, 88-95.
- Hämmig, O., Gutzwiller, F. & Bauer, G. F. (2009). Work-life conflict and associations with work- and nonwork-related factors and with physical and mental health outcomes: a nationally representative cross-sectional study in Switzerland. *BMC Public Health*.
- Idler, E. L. & Benyamini, Y. (1997). Self-rated health and mortality: A review of twenty-seven community studies. *Journal of Health and Social Behavior*, 38, 21-37.
- Jusot, F., Grignon, M. & Dourgnon, P. (2007). *Psychosocial resources and social health inequalities in France: Exploratory findings from a general population survey*. Paris: IRDES - Institut de recherche et documentation en économie de la santé.
- Mojza, E. J. & Sonnentag, S. (2010). Does volunteer work during leisure time buffer negative effects of job stressors? A diary study.

European Journal of Work and Organizational Psychology, 19, 231-252.

Olson-Buchanan, J. B. & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 432-445.

Resch, M. & Bamberg, E. (2005). Work-Life-Balance - Ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49, 171-175.

Resch, M., Bamberg, E. & Mohr, G. (1997). Von der Erwerbsarbeitspsychologie zur Arbeitspsychologie. In I. Udrys (Hrsg.), *Arbeitspsychologie für morgen. Herausforderungen und Perspektiven* (S. 17-36). Heidelberg: Asanger.

Rozario, P. A., Morrow-Howell, N. & Hinterlong, J. E. (2004). Role enhancement or role strain - Assessing the impact of multiple productive roles on older caregiver well-being. *Research on Aging*, 26, 413-428.

Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K. & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 12, 369-386.

Schweizer Haushalt-Panel. (2010). Retrieved February 23th, 2010: <http://www.swisspanel.ch>

Seiger, C. P. & Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts? *Journal of Vocational Behavior*, 75, 26-37.

Siebert, S. D. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.

- Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Snyder, M., Clary, E. G. & Stukas, A. A. (2000). The functional approach to volunteerism. In G. R. Maio & J. M. Olson (Eds.), *Why we evaluate: Functions of attitude* (pp. 365-394). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Ulich, E., & Wiese, B. S. (2011). *Life Domain Balance - Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität*. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- United States Department of Labor. (2010). *Volunteering in the United States 2009*. Retrieved March 3, 2010, from <http://www.bls.gov/news.release/volun.nr0.htm>
- Wehner, T., Miege, H. & Güntert, S. T. (2006). Frei-gemeinnützige Arbeit. In S. Mühlpfordt & P. Richter (Hrsg.), *Ehrenamt und Erwerbsarbeit* (S. 19-39). München: Hampp.
- Wesche, J. S. & Muck, P. M. (2010). Freiwilliges Arbeitsengagement - Bestandsaufnahme und Perspektiven für eine theoretische Integration. *Psychologische Rundschau*, 61, 81-100.
- Westman, M., Etzion, D. & Gortler, E. (2004). The work-family interface and burnout. *International Journal of Stress Management*, 11, 413-428.
- Wiese, B. (2007). Work-life balance. In K. Moser (Hrsg.), *Lehrbuch der Wirtschaftspsychologie* (S. 245-263). Berlin: Springer

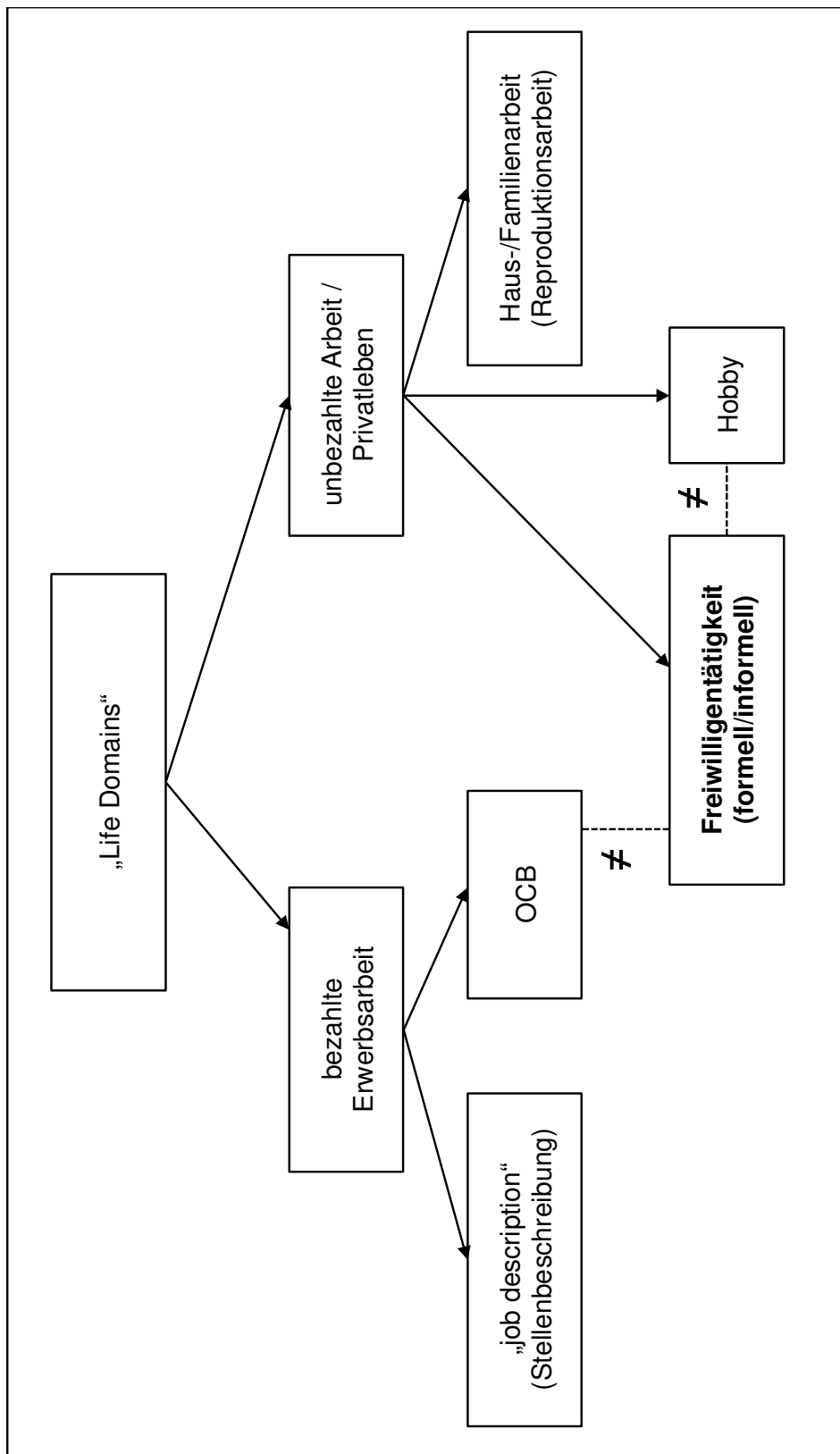


Tabelle 1

Tabelle 1.

Relative Häufigkeiten und Mittelwertvergleiche von freiwillig versus nicht freiwillig Tätigen bezüglich Work-to-Life Conflict.

Erhebung	BB ¹				SHP ²			
	Freiwilligentätigkeit				Freiwilligentätigkeit			
Work-to-Life Conflict ^{3 4}	ja	nein	t (df)	p	ja	nein	t (df)	p
„Arbeit hält von privaten Aktivitäten und familiären Verpflichtungen ab“ (<i>zeitbasierter Work-to-Life Conflict, M(SD)</i>)	4.50 (2.49)	4.60 (2.61)	-1.523 (5902)	.128	3.62 (2.54)	3.93 (2.82)	3.239 (3782)	.001
gar nicht	12.2%	13.0%			20.7%	22.9%		
eher nicht	27.6%	25.6%			29.3%	21.2%		
mittel	21.2%	21.4%			24.1%	24.2%		
eher stark	26.6%	24.4%			19.5%	20.8%		
sehr stark	12.3%	15.6%			6.4%	10.9%		
„nach Arbeit zu erschöpft“ und „nach Arbeit nur schwer abschalten“ (<i>belastungsbasierter Work-to-Life Conflict M(SD)</i>)	4.70 (2.27)	5.01 (2.36)	-4.879 (5908)	.000	3.70 (2.09)	4.65 (2.55)	-2.510 (3791)	.012
gar nicht	9.8%	8.0%			17.5%	17.7%		
eher nicht	23.8%	21.2%			31.4%	28.7%		
mittel	27.1%	25.9%			30.0%	29.5%		
eher stark	27.1%	27.6%			18.3%	18.4%		
sehr stark	12.2%	17.4%			2.8%	5.8%		

¹ **BB:** Betriebsbefragung zum Thema Work-Life Balance, Arbeit und Gesundheit im Jahr 2007

² **SHP:** Befragung Schweizer Haushalt-Panel (Erhebungswelle 2007); unselbstständig Erwerbstätige im Alter von 15 bis 65 Jahren

³ ausschließlich die drei deckungsgleichen Fragen (resp. eine Skala aus zwei Fragen) aus den Erhebungen WLB und SHP, um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten

⁴ für den Vergleich der relativen Häufigkeiten wurden die Fragen resp. Skalen in 5 Kategorien eingeteilt von „gar nicht“ bis „sehr stark“.

Tabelle 2.

Interkorrelationsmatrix der untersuchten abhängigen und unabhängigen Variablen

Betriebsstudie															
Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Range	M	SD	
1 Geschlecht	—											1-2	1.43	0.495	
2 Alter	-.123**	—										1-11	5.12	2.161	
3 Bildung	-.221**	-.039**	—									1-3	7.45	2.649	
4 Zivilstand	.007	.260**	.068**	—								1-6	2.01	1.125	
5 Kinder	-.148**	.168**	.034**	.034*	—							0-3	0.72	0.984	
6 Beschäftigungsgrad	-.394**	-.031*	.163	-.007	-.115**	—						1-5	4.53	0.911	
7 Work-to-Life Conflict	.014	.038**	.070**	.024	.035**	.062**	(.856)					0-20	7.43	4.082	
8 Life-to-Work Conflict	-.094*	-.085**	.028*	-.022	.142**	-.008	.239**	(.810)				0-20	3.05	2.958	
9 Work-Life Conflict++	-.037**	-.017	.066**	.006	.100**	.041**	.858**	.704**	(.813)			0-40	10.47	5.585	
10 Freiwilligentätigkeit	-.100**	.067**	.005	.000	.071**	-.024	-.057**	.025	-.028*	—		1-6	1.67	1.130	
11 Selbst eingeschätzte Gesundheit	.008	.044**	-.064**	-.008	-.016	.016	.261**	.181**	.288**	-.044**	—	1-5	4.14	0.662	

Anmerkung. N = 5720 bis 5946. Cronbach’s Alpha Werte sind, sofern angezeigt, in der Diagonalen aufgelistet. Geschlecht (1 = männlich, 2 = weiblich), Alter (1 = –20, 2 = 21–25, 3 = 26–30, 4 = 31–35, 5 = 36–40, 6 = 41–45, 7 = 46–50, 8 = 51–55, 9 = 56–60, 10= 61), Kinder (0 = keine Kinder, 1 = ein im gleichen Haushalt lebendes Kind, 2 = zwei im gleichen Haushalt lebende Kinder, 3 = drei und mehr im gleichen Haushalt lebende Kinder), Beschäftigungsgrad (1 = unter 30%, 2 = 30 bis 50%, 3 = 50 bis 80%, 4 = 80 bis 100%, 5 = 100%), Freiwilligentätigkeit (1 = selten/nie, 2 = mehrmals pro Jahr, 3 = 1 bis 3 Mal pro Monat, 4 = 1 Mal pro Woche, mehrmals pro Woche, 5 = täglich). * p ≤ .05 ** p ≤ .01. ++ Kombination aus beiden Richtungen (Work-to-Life und Life-to-Work Conflict)

Schweizer Haushaltpanel															
Variable	1	2	3	4								Range	M	SD	
1 Zeitbasierter Work-Life Conflict	—											0-10	3.87	2.712	
2 Belastungsbasierter Work-Life Conflict	.515**	—										0-10	3.81	2.183	
3 Freiwilligentätigkeit	-.053**		-.041**			—						0-1	0.36	0.479	
4 Selbst eingeschätzte Gesundheit	-.091**		.209**			.041**		—				1-5	4.09	0.629	

Anmerkung. N = 3784 bis 3795. Freiwilligentätigkeit (0 = nein, 1 = ja). * p ≤ .05 ** p ≤ .01.

Tabelle 3

Tabelle 3.

Ergebnis der ANOVA für Work-to-Life Conflict, Life-to-Work Conflict und Work-Life Conflict (gewichtete Stichprobe) (Betriebsstudie)

	<i>Häufigkeit der Freiwilligentätigkeit</i>	<i>n (ungewichtete Werte)</i>	<i>n</i>	<i>M (SD)</i>	<i>df</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Work-to-Life Conflict	seltener / nie	3818	977	7.59 (4.149)	5	11.813	.000
	mehrmals pro Jahr	1033	979	7.21 (3.859)			
	1 bis 3 Mal pro Monat	391	978	7.10 (4.101)			
	1 Mal pro Woche	374	976	7.09 (4.087)			
	mehrmals pro Woche	221	971	6.78 (3.919)			
	täglich	25	971	6.32 (3.160)			
	<i>gesamt</i>	<i>5862</i>	<i>5852</i>	<i>7.02 (3.912)</i>			
Life-to-Work Conflict	seltener / nie	3824	978	3.04 (2.996)	5	29.380	.000
	mehrmals pro Jahr	1033	979	2.94 (2.852)			
	1 bis 3 Mal pro Monat	390	976	2.83 (2.738)			
	1 Mal pro Woche	375	979	3.13 (2.803)			
	mehrmals pro Woche	223	980	3.60 (3.085)			
	täglich	26	1010	4.27 (4.232)			
	<i>gesamt</i>	<i>5871</i>	<i>5901</i>	<i>3.31 (3.204)</i>			
Work-Life Conflict ++	seltener / nie	3795	971	10.62 (5.672)	5	52.591	.135
	mehrmals pro Jahr	1024	971	10.17 (5.343)			
	1 bis 3 Mal pro Monat	388	971	9.92 (5.301)			
	1 Mal pro Woche	372	971	10.23 (5.573)			
	mehrmals pro Woche	221	971	10.38 (5.642)			
	täglich	25	971	10.36 (5.996)			
	<i>gesamt</i>	<i>5825</i>	<i>5825</i>	<i>10.28 (5.594)</i>			

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49

Anmerkung. Scheffé-Prozedur ergibt signifikante a priori definierte Einzelvergleiche: *Work-to-Life Conflict*: „tägliche Freiwilligentätigkeit“ im Vergleich zu den Gruppen „1 Mal pro Woche“, „1 bis 3 Mal pro Monat“, „mehrmals pro Jahr“ und „seltener / nie“ sowie „mehrmals pro Woche“ im Vergleich zu „seltener / nie“/ *Life-to-Work Conflict*: „tägliche Freiwilligentätigkeit“ im Vergleich zu allen anderen Gruppen sowie „mehrmals pro Woche“ im Vergleich zu „1 bis 3 Mal pro Monat“ und „mehrmals pro Jahr“.

++Kombination aus beiden Richtungen (Work-to-Life Conflict und Life-to-Work Conflict

Tabelle 4

Tabelle 4.

Mittelwerte von selbst eingeschätzter Gesundheit

Erhebung			Freiwilligentätigkeit									
			ja					nein				
			n	M	SD	p	d ⁴	n	M	SD	p	d ⁴
BB ¹	Work-to-Life Conflict ³	gering (0-7)	1193	4.29	0.575	.000	0.307	1962	4.25	0.637	.000	0.343
		stark (8-20)	841	4.05	0.658			1816	3.97	0.693		
	Life-to-Work Conflict ³	gering (0-2)	1053	4.28	0.611	.000	0.230	1950	4.22	0.671	.000	0.256
		stark (3-20)	983	4.10	0.619			1836	4.01	0.672		
	Work-Life Conflict ³	gering (0-10)	1105	4.32	0.576	.000	0.373	1907	4.27	0.628	.000	0.381
		stark (11-40)	915	4.03	0.639			1850	3.96	0.696		
SHP ²	Work-to-Life Conflict ³	gering (0-7.5)	717	4.19	0.631	.000	0.242	1197	4.14	0.617	.000	0.223
		stark (8-20)	633	4.04	0.608			1236	4.00	0.638		

¹ **BB:** Betriebsbefragung zum Thema Work-Life Balance, Arbeit und Gesundheit im Jahr 2007
² **SHP:** Befragung Schweizer Haushalt-Panel (Erhebungswelle 2007); hier wurde nur eine Richtung des Konflikts erfasst (vom Erwerbsarbeit ins Privatleben).
³ Einteilung in die Kategorien tief und hoch erfolgte mittels Median-Split
⁴ Effektgröße (nach Bortz & Döhrig)

Tabelle 5

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49

Tabelle 5.

Ergebnisse (β-Koeffizienten) der moderierten multiplen Regression mit Freiwilligentätigkeit, Work-to-Life Conflict, Life-to-Work Conflict und Work-Life Conflict sowie deren Interaktionseffekten als Prädiktoren und selbst eingeschätzter Gesundheit als Kriteriumsvariable (Betriebsstudie)

		Selbst eingeschätzte Gesundheit							
		Basismodell	Modell 1	Work-to-Life Conflict		Life-to-Work Conflict		Work-Life Conflict++	
				Modell 2	Modell 3	Modell 2	Modell 3	Modell 2	Modell 3
Kontrollvariablen	Geschlecht	-.010	-.004	.011	.014	-.029*	-.024	-.008	-.004
	Alter	-.056***	-.058***	-.046**	-.047***	-.081***	-.083***	-.067***	-.069***
	Bildung	.067***	.068***	.086***	.087***	.070***	.070***	.084***	.085***
	Zivilstand	.017	.017	.019	.019	.018	.018	.019	.020
	Kinder	.018	.016	.031*	.030*	.047***	.045**	.051***	.050***
	Beschäftigungsgrad	-.030*	-.027	-.007	-.005	-.037	-.034*	-.016	-.014
Prädiktorvariablen und Interaktionen	Freiwilligentätigkeit		.045**		.032*		.047***		.035**
	Work-to-Life Conflict			-.267***	-.265***				
	Freiwilligentätigkeit x Work-to-Life				.012				
	Life-to-Work Conflict					-.199***	-.200***		
	Freiwilligentätigkeit x Life-to-Work						.001		
	Work-Life Conflict++							-.300***	-.299***
	Freiwilligentätigkeit x Work-Life Conflict++								.012
Korrigiertes R ²		.007	.009	.077	.078	.045	.047	.095	.096

Bemerkung. * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ * $p \leq .001$. ++Kombination aus beiden Richtungen (Work-to-Life Conflict und Life-to-Work Conflict)